

ANALISIS PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA CABANG GUNUNG SITOLI

Oleh : Martha Surya Dinata Mendrofa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kantor Pos Indonesia Cabang Gunung Sitoli. Penelitian ini dilakukan pada PT. Kantor Pos Indonesia Cabang Gunung Sitoli, yang dilaksanakan pada bulan Nopember hingga Desember 2019. Jumlah sampel penelitian ini ditetapkan sebanyak 32 orang. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (X). Sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja (Y). Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Gunung Sitoli. Hal ini berarti apabila pengembangan karir meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja karyawan.

Kata kunci : pengembangan karir dan prestasi kerja

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintah karena pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi di masa depan yang tergantung pada sumber daya manusia karena sumber daya manusia harus melakukan pembinaan karir pada pekerjaan yang dilaksanakan

secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karier adalah salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi.

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan aset yang penting bagi perusahaan.

Mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karier karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karier, informasi karier, dan bimbingan karier.

Pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan untuk perusahaan karena memiliki peran yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan yang sudah direncanakan sebelumnya. Adanya beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja seperti yang dikatakan oleh Afrianto (2011 : 27) bahwa: pengembangan karier juga dimaksudkan agar para pegawai memiliki peluang untuk mencapai jabatan yang diharapkannya dengan mengimplementasikan semua kemampuan dan potensi yang dimilikinya, sehingga dapat menjamin adanya peningkatan prestasi kerja, produktivitas, dan loyalitas yang tinggi.

Suatu perusahaan untuk menjadi yang terdepan tidak saja ditentukan dari berbagai upaya menarik hati pelanggan, tetapi juga karyawan merupakan aset perusahaan terbesar adalah pihak yang sangat diprioritaskan pula pengembangannya. Sebuah perusahaan harus mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi bahkan lebih pada proses pencapaian prestasi, karena prestasi adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya

lain di dalam suatu organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang bagus dengan visi dan misi organisasi.

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai PT. Kantor Pos Indonesia Cabang Gunung Sitoli.

1.3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kantor Pos Indonesia Cabang Gunung Sitoli, yang dilaksanakan pada bulan Nopember hingga Desember 2019. Jumlah sampel penelitian ini ditetapkan sebanyak 32 orang. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (X). Sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja (Y). Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana.

2. Uraian Teoritis

2.1. Pengembangan Karir

Menurut Marwansyah (2012:208), "pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya". Sedangkan menurut Sunyoto (2012:164), "pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier".

Fase dalam program pengembangan karier ada tiga menurut I Komang A. dkk (2012:122), yaitu:

1. Fase Perencanaan

Di dalam fase perencanaan ini aktivitas menyelaraskan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karier di lingkungannya sekitar. Tujuan fase ini adalah untuk mengidentifikasikan kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Fase Pengarahan

Fase pengarahan ini untuk membantu para karyawan agar mampu mewujudkan perencanaannya menjadi kenyataan, yaitu dengan memantapkan karier yang diinginkannya, dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya. Sehingga dari pernyataan di atas dapat disimpulkan ada tiga cara pendekatan, yaitu:

- a. Pengarahan dengan menyelenggarakan konseling karier.
- b. Pendekatan dengan menyelenggarakan pelayanan informasi karier.
- c. Pemberian pendidikan karier kepada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

3. Fase Pengembangan

Fase pengembangan ini tentang waktu yang dipergunakan karyawan untuk memenuhi persyaratan yang melakukan perpindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang diinginkannya. Selama fase ini, karyawan dapat melakukan kegiatan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sesuai posisi yang diinginkan. Sehingga karyawan harus berusaha mewujudkan kreativitas dan inisiatifnya yang dapat mendukung untuk memasuki posisi atau jabatan pada masa mendatang. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan antara lain sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan sistem mentor

Cara pengembangan karier dengan menyelenggarakan hubungan antara karyawan senior dan junior sebagai teman kerja atau rekan kerja. Karyawan senior bertindak sebagai mentor atau pembimbing yang bertugas memberikan dukungan, nasehat, keteladanan, membantu untuk mendapatkan informasi dari atasan untuk karyawan juniornya.

b. Pelatihan

Pelatihan dalam rangka pengembangan karier dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan sambil melaksanakan pekerjaan sehari-hari atau melakukan diskusi secara spontan tanpa perencanaan dengan atasan.

c. Rotasi jabatan

Rotasi jabatan dilakukan dengan cara menugaskan karyawan untuk berbagai jabatan, melalui proses pemindahan secara horizontal. Pemindahan untuk suatu jabatan ke jabatan lain hanya layak dilakukan apabila karyawan memiliki dasar keterampilan untuk melaksanakan tugasnya pada jabatan yang baru. Dengan demikian rotasi jabatan agar dapat digunakan untuk pengembangan karier karena akan memperluas pengalaman para karyawan. Perluasan pengalaman itu akan membuat pekerjaan lebih fleksibel dalam memilih jalur kariernya. Karyawan yang tidak pernah mengalami rotasi jabatan akan sangat terikat pada satu-satunya jalur pengembangan kariernya sehingga peluangnya menjadi sangat terbatas.

d. Program beasiswa

Perusahaan dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dapat berubah secara cepat dan semakin kompetitif, setiap saat dan juga di masa mendatang memerlukan sejumlah karyawan yang mampu mengantisipasinya. Kebutuhan ini dapat diatasi dengan menyediakan beasiswa bagi para

karyawan sebagai pendukung upayanya meningkatkan pendidikan di luar perusahaannya.

Berdasarkan fase di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang terlihat mulai dalam kegiatan perencanaan dan pencapaian sasaran.

Menurut Veitzhal Rivai (2008:290) indikator pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karier
Karyawan harus merencanakan kariernya untuk masa yang akan datang.
2. Pengembangan karier individu
Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karier atau kemajuan karier yang dialami.
3. Pengembangan karier yang di dukung oleh departemen sumber daya manusia
Pengembangan karier karyawan tidak hanya tergantung pada karyawan tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer serta departemen sumber daya manusia.
4. Peran umpan balik tenaga kerja
Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karier maka relatif sulit bagi karyawan bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karier.

2.2. Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009:67-69), "prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang. Selanjutnya dinyatakan bahwa dalam prestasi kerja tercakup

hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan pengembangan karier.

Hasibuan (2008:94), "prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu".

Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai (dalam Mangkunegara 2009:2) menyatakan bahwa aspek-aspek prestasi kerja dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas lembaga pendidikan dan penyesuaian dari masing-masing tenaga pengajar, staf serta atasan ke dalam bidang operasional lembaga pendidikan secara menyeluruh, yang pada intinya individu-individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan memotivasi diri sendiri.

Flippo (dalam Sunyoto 2012:22) menyatakan bahwa yang menjadi indikator-indikator prestasi kerja, yaitu:

1. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan
2. Kuantitas kerja (*quantity*), berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya

3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi dengan persamaan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.066	1.643		.000
	Pengembangan_karir	.594	.072	.832	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_kerja

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier sederhana yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_1X_1 + \varepsilon$, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 13,066 + 0,594 X$ dengan estimasi simpangan baku peramalan sebesar 1,869.

Uji F bertujuan untuk menguji signifikannya pengaruh pengembangan karir secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan, seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.645	1	235.645	67.440	.000 ^a
	Residual	104.824	30	3.494		
	Total	340.469	31			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_karir

b. Dependent Variable: Prestasi_kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka diketahui F_{hitung} sebesar 67,440 dengan nilai signifikansi F-hitung sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak atau H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan (nyata) meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dari hasil uji t pada Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi t untuk variabel pengembangan karir memiliki nilai t-hitung sebesar 8,212 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan, yang artinya dengan peningkatan pengembangan karir maka akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja karyawan.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap naik turunnya prestasi kerja karyawan seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.682	1.86926

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_karir

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,692 menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu pengembangan karir (X) sebesar 69,20 %, yang artinya pengembangan karir akan berpengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu 30,80% dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar pengembangan karir.

3.2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, *et al* (2014) menyimpulkan bahwa pengembangan karir yang terdiri dari perencanaan karir, pengarahan karir, dan implementasi pengembangan karir dapat dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir. Dalam perencanaan karir seseorang pegawai memang tidak menjamin keberhasilan karir karena walaupun sudah dirancang sedemikian rupa akan tetapi sikap atasan, faktor pengalaman, pendidikan dan juga nasib seseorang sangat mendukung dalam keberhasilan karir seseorang. Pengembangan karir terdiri atas peningkatan pribadi yang dijalani seseorang untuk mencapai rencana karirnya dan hal ini menjadi tanggung jawab karyawan tersebut, manajer dan departemen SDM hanya membantu didalam perencanaan karir serta memberi jalan menuju karir tersebut.

Menurut Martoyo (2007:74) kegiatan pengembangan karier yang dapat dilakukan untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerja. Hal ini berarti dengan adanya pengembangan karier dapat mendorong peningkatan prestasi pegawai. Sesuai pendapat Sudiro (2011) bahwa perencanaan dan pengembangan karier bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai dengan harapan karyawan tersebut memberikan kontribusi terbaiknya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kontribusi dalam hal ini berupa prestasi kerja yang dihasilkan oleh para pegawai.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Gunung Sitoli. Hal ini berarti apabila pengembangan karir meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afrianto. 2011. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Pada Hotel Jatra Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Manajemen..* Pekanbaru : Universitas Islam Riau.
- Ardana, Komang. I., Mujiati, Wayan. Ni., dan Mudiarta, Wayan U.I. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sudiro, Ahmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wahyuni, D., Utami, H. N., & Ruhana, I. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 8 (1), hal. 1-10.

